

Service public fédéral Emploi,  
Travail et Concertation sociale

**ADMINISTRATION DES  
RELATIONS COLLECTIVES  
DU TRAVAIL**  
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg  
**ADMINISTRATIE VAN DE  
COLLECTIEVE  
ARBEIDSBETREKKINGEN**  
Directie van de Griffie

**ERRATUM**

Commission paritaire des  
constructions métallique, mécanique  
et électrique  
n° 111

**CCT n° 66558/CO/111  
du 07/04/2003**

Correction du texte en français :

- au chapitre IV, point 4.3, dernier  
alinéa et à l'annexe II, 2, f), dernier  
alinéa, deux références manquent :  
« *tous les salaires horaires bruts  
effectifs des ouvriers sont augmentés  
de 1,30 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier  
2004* ».

**Décision du**

**ERRATUM**

Paritair Comité voor de metaal-,  
machine- en elektrische bouw  
nr. 111

**CAO nr. 66558/CO/111  
van 07/04/2003**

Verbetering van de Franse tekst :

- in het hoofdstuk IV, punt 4.3,  
laatste alinea en in de bijlage II, 2, f),  
laatste alinea, ontbreken twee  
verwijzingen : « *tous les salaires  
horaires bruts effectifs des ouvriers  
sont augmentés de 1,30 % à partir du  
1<sup>er</sup> janvier 2004* ».

**Beslissing van**

26-03-2004

## HOOFDSTUK I - INLEIDING

### 1.1. Toepassingsgebied

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkegevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de metaal-, machine en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

### 1.2. Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het Interprofessioneel akkoord 2003-2004 van 17 januari 2003.

### 1.3. Algemeen verbindend verklaring

Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst inclusief de bijlage, zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

## HOOFDSTUK II - CARENZDAG

### 2.1. Definitie

De carenzdag wordt gedefinieerd in artikel 52 §1 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten als de eerste werkdag van een periode van arbeidsongeschiktheid die geen veertien dagen duurt.

### 2.2. Regeling

Onverminderd gunstiger regelingen op provinciaal en/of op ondernemingsniveau, worden vanaf 1 januari 2004, alle carenzdagen betaald aan arbeiders met een minimumanciënniteit van 3 maanden in de onderneming.

Deze regeling is geldig voor onbepaalde duur.

### 2.3. Terugbetaling bijkomende carenzdag door het Fonds voor Bestaanszekerheid

Ondernemingen die ingevolge de toepassing van

## CHAPITRE I - INTRODUCTION

### 1.1. Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

### 1.2. Objet

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel 2003-2004 du 17 janvier 2003.

### 1.3. Force obligatoire

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail, annexe comprise, soit rendue obligatoire par arrêté royal au plus vite.

## CHAPITRE II - JOUR DE CARENCE

### 2.1. Définition

A l'article 52 §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le jour de carence est défini comme étant le premier jour ouvrable d'une période d'incapacité, lorsque la durée de celle-ci n'atteint pas quatorze jours.

### 2.2. Régime

Sans préjudice de dispositions plus favorables au niveau provincial et/ou au niveau des entreprises, tous les jours de carence seront payés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, aux ouvriers ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Ce régime est valable pour une durée indéterminée.

### 2.3. Remboursement des jours de carence supplémentaires par le Fonds de sécurité d'existence

Les entreprises qui suite à l'application du point

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.  
10-04-2003 | 19-06-2003 | NR. N°

66558 1001 III

punt 2.2., gemiddeld en globaal 2 carenzdagen **meer moeten** betalen dan volgens hun bestaande regeling van vóór 1 januari 2004, kunnen vanaf het 1<sup>ste</sup> kwartaal 2005 voor deze bijkomende carenzdagen de terugbetaling vragen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid. Het forfaitair bedrag van de terugbetaling alsmede de **modaliteiten** inzake de terugbetaling, zullen vastgelegd worden in de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid. De terugbetaling is beperkt tot de boventallige carenzdagen die betaald werden tijdens het kalenderjaar 2004.

Commentaar:

1. een **onderneming** die vóór 1/1/04 drie carenzdagen betaalde, kan na **invoering** van de **nieuwe** regeling, voor de kost boven het globaal en **gemiddelde** van 5 carenzdagen per arbeider per jaar de terugbetaling vragen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid;
2. een onderneming die vóór 1/1/04 **twee** carenzdagen betaalde, kan na **invoering** van de nieuwe regeling, voor de kost boven het globaal en gemiddelde van 4 carenzdagen per arbeider per jaar de terugbetaling vragen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid;
3. een onderneming die vóór 1/1/04 **één** carenzdag betaalde, kan na invoering van de nieuwe regeling, voor de kost boven het globaal en gemiddelde van 3 carenzdagen per arbeider per jaar de **terugbetaling** vragen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid;
4. een onderneming die vóór 1/1/04 **geen** carenzdag betaalde, kan na invoering van de nieuwe regeling, voor de kost boven het globaal en gemiddelde van 2 carenzdagen per arbeider per jaar de **terugbetaling** vragen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid;

**Bijvoorbeeld:** een onderneming telt 100 arbeiders en heeft geen regeling inzake de betaling van de carenzdagen. Als blijkt dat in 2004 globaal 280 carenzdagen betaald werden, kan voor de 80 boventallige carenzdagen de terugbetaling gevraagd worden bij het **Fonds voor Bestaanszekerheid**.

2.2., doivent payer, en moyenne et globalement, 2 jours de carence de plus que selon le régime applicable avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004, peuvent réclamer, à partir du 1<sup>er</sup> trimestre 2005, le remboursement des jours de carence supplémentaires auprès du Fonds de sécurité d'existence. Le montant forfaitaire du remboursement ainsi que les modalités du remboursement seront fixés dans les statuts du Fonds de sécurité d'existence.

Le remboursement est limité aux jours de carence surnuméraires qui auront été payés durant l'année civile 2004.

Commentaires:

1. une entreprise ayant payé trois jours de carence avant le 1/1/04, pourra, après introduction du nouveau régime, réclamer le remboursement des coûts excédant le montant global et moyen de 5 jours de carence par ouvrier par année auprès du Fonds de sécurité d'existence ;
2. une entreprise ayant payé, avant le 1/1/04, deux jours de carence, pourra, après introduction du nouveau régime, réclamer le remboursement des coûts excédant le montant global et moyen de 4 jours de carence par ouvrier par année auprès du Fonds de sécurité d'existence ;
3. une entreprise ayant payé, avant le 1/1/04, un jour de carence, pourra, après introduction du nouveau régime, réclamer le **remboursement** des coûts excédant le montant global et moyen de 3 jours de carence par ouvrier par année auprès du Fonds de sécurité **d'existence** ;
4. une entreprise n'ayant payé, avant le 1/1/04, aucun jour de carence, pourra, après introduction du nouveau régime, réclamer le remboursement des coûts excédant le montant global et moyen de 2 jours de carence par ouvrier par année auprès du Fonds de sécurité d'existence.

**Par exemple :** une entreprise compte 100 ouvriers et ne dispose pas de disposition relative au paiement des jours de carence. S'il s'avère que 280 jours de carence ont globalement été payés en 2004, un remboursement peut être demandé auprès du Fonds de Sécurité d'Existence pour les 80 jours de carence excédentaires.

## HOOFDSTUK III – LOONVOORWAARDEN

### **3.1. Loonsverhoging**

Op 1 oktober 2004 worden **alle** effectieve uurlonen verhoogd met 1%, weliswaar te verhogen of te verminderen met het verschil tussen de **som** van de **reële** indexeringen en de verwachte inflatie van 3,1% tijdens 2003 en 2004.

### **3.2. Minimumlonen**

- Op 1 januari 2004 worden **alle** nationale **en** regionale **minimumuurlonen** alsook de regionale **baremieke** uurlonen verhoogd met € 0,1150 (**regime** 38 uren per week).
- Op 1 oktober 2004 worden **alle** nationale **en** regionale **minimumuurlonen** alsook de regionale **baremieke** uurlonen verhoogd met € 0,1150 (**regime** 38 uren per week).

### **3.3. Vergoedingen industriële leerlingen**

Het basisuurloon dat dient voor de berekening van de vergoedingen van industriële leerlingen wordt eveneens verhoogd met de bovengenoemde verhogingen van de minimumlonen.

## HOOFDSTUK IV - ENVELOPPE

### **4.1. Bepaling van de enveloppe**

#### §1. - Basisenveloppe

Met ingang van 1 januari 2004 wordt aan de **ondernemingen** een overdraagbaar budget van 1 % van de loonmassa ter beschikking gesteld. Over de aanwending kan **enkel** op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

Onder loonmassa wordt begrepen de brutolonen en bijhorende sociale lasten (**Sociale** Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

#### §2. - Verhoging van de basisenveloppe

Het overdraagbaar budget bedoeld in §1 **moet worden** verhoogd met een bijkomende **enveloppe** volgens onderstaande principes :

- a) Ondernemingen die op 1 **april** 2003 reeds **meer**

## CHAPITRE III- CONDITIONS SALARIALES

### **3.1. Augmentation salariale**

Le 1<sup>er</sup> octobre 2004, tous les salaires horaires effectifs seront augmentés de 1%, certes moyennant majoration ou déduction de la différence entre la somme des indexations réelles et l'inflation de 3,1% prévue pour 2003 et 2004.

### **3.2. Salaires minimums**

- Le 1<sup>er</sup> janvier 2004, tous les salaires horaires minimums nationaux et régionaux ainsi que les salaires horaires **barémiques** régionaux seront augmentés de € 0,1150 (régime de 38 heures par semaine).
- Le 1<sup>er</sup> octobre 2004, tous les salaires minimums nationaux et régionaux ainsi que les salaires horaires barémiques régionaux seront augmentés de € 0,1150 (régime de 38 heures par semaine).

### **3.3. Indemnisation des apprentis industriels**

Le salaire horaire de base qui est utilisé pour le calcul des indemnités des apprentis industriels est également majoré des augmentations des salaires minimums précisées ci-avant.

## CHAPITRE IV - ENVELOPPE

### **4.1. Détermination de l'enveloppe**

#### §1. - Enveloppe de base

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004 est mis à la disposition des entreprises un budget récurrent de 1 % de la masse salariale. L'attribution de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Par masse salariale, on entend les salaires bruts et les charges sociales y afférentes (cotisations de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales).

#### §2. - Augmentation de l'enveloppe de base

Le budget récurrent visé au §1 doit être augmenté d'une enveloppe supplémentaire selon les principes suivants :

- a) Les entreprises qui, au 1<sup>er</sup> avril 2003, paient

dan twee carenzdagen per jaar of alle carenzdagen betalen, zoals dit bijvoorbeeld het geval is in toepassing van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 1992 gesloten in het Land van Waas, dienen dit overdraagbaar budget te verhogen met 0,30% van de loonmassa;

- b) Ondernemingen die op 1 april 2003 twee carenzdagen per jaar betalen, zoals dit bijvoorbeeld het geval is in toepassing van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 1992 gesloten in de provincie Antwerpen, dienen dit overdraagbaar budget te verhogen met 0,20% van de loonmassa;
- c) Ondernemingen die op 1 april 2003 één carenzdag per jaar betalen of de carenzdag betalen wanneer de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid ten minste zeven of acht kalenderdagen bedraagt, zoals dit bijvoorbeeld respectievelijk het geval is in toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart en 15 maart 1993 gesloten in de provincie West Vlaanderen en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 september 1998 gesloten in de provincie Limburg, dienen dit overdraagbaar budget te verhogen met 0,10 % van de loonmassa;
- d) Ondernemingen die op 1 april 2003 geen enkele carenzdag betalen, omdat er geen enkele regeling bestaat, zoals dit bijvoorbeeld het geval is in de provincies Vlaams Brabant, Waals Brabant, Luik, Luxemburg, Henegouwen en Namen en in het Brussels Hoofdstedelijk gewest, behouden de basisenveloppe van 1%, zoals bepaald in § 1.

### §3. - Procedure voor de bepaling van de bijkomende enveloppe op ondernemingsvlak

Elke onderneming moet, naargelang de bedrijfseigen situatie op 1 april 2003 inzake de al dan niet betaling van carenzdagen, bepalen welke van de vier in §2 opgenomen categorieën voor de onderneming van toepassing is voor de bepaling van de ondernemingsenveloppe (basisenveloppe + eventuele verhoging van de basisenveloppe). Andere categorieën dan deze opgenomen in §2 zijn niet mogelijk.

i In ondernemingen met een syndicale afvaardiging voor arbeiders, wordt de syndicale afvaardiging voor de arbeiders schriftelijk geïnformeerd over de vastgelegde ondernemingsenveloppe. Indien deze

déjà plus de deux jours de carence par an ou tous les jours de carence, comme c'est par exemple le cas en application de l'article 9 de la convention collective de travail du 16 mars 1992, conclue pour le Pays de Waes, doivent augmenter ce budget récurrent de 0,30% de la masse salariale;

- b) Les entreprises qui, au 1<sup>er</sup> avril 2003, paient deux jours de carence par an, comme c'est par exemple le cas en application de l'article 5 de la convention collective de travail du 18 mai 1992, conclue dans la province d'Anvers, doivent augmenter ce budget récurrent de 0,20% de la masse salariale;
- c) Les entreprises qui, au 1<sup>er</sup> avril 2003, paient un jour de carence par an ou paient le jour de carence lorsque l'absence pour incapacité de travail s'élève à au moins sept ou huit jours calendrier, comme c'est par exemple le cas en application de l'article 3 des conventions collectives de travail des 2 et 15 mars 1993, conclues dans la province de Flandre occidentale, et en application de la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> septembre 1998, conclue dans la province du Limbourg, doivent augmenter ce budget récurrent de 0,10 % de la masse salariale;
- d) Les entreprises qui, le 1<sup>er</sup> avril 2003, ne paient aucun jour de carence, parce qu'il n'existe aucune disposition, comme c'est par exemple le cas dans les provinces du Brabant flamand, de Brabant wallon, de Liège, de Luxembourg, de Hainaut et de Namur ainsi que dans la région de Bruxelles-Capitale, conservent l'enveloppe de base de 1%, telle que définie au §1.

### §3. Procédure pour la détermination de l'enveloppe complémentaire au niveau de l'entreprise

Chaque entreprise doit, en fonction de sa situation au 1<sup>er</sup> avril 2003 concernant le paiement ou non de jours de carence, déterminer laquelle des quatre catégories définies au §2 est applicable pour la détermination de l'enveloppe de l'entreprise (enveloppe de base + majoration éventuelle de l'enveloppe de base). D'autres catégories que celles prévues au §2 ne sont pas possibles.

Dans les entreprises possédant une délégation syndicale pour ouvriers, celle-ci est informée par écrit de l'enveloppe fixée au niveau de l'entreprise. Si elle n'est pas d'accord avec l'enveloppe fixée, la

niet akkoord gaat met de vastgelegde ondernemingsenveloppe wordt **onmiddellijk** de Gewestelijke Paritaire Sectie gevat, die **een** beslissing **zal nemen conform** de bepalingen van §4.

In ondernemingen zonder syndicale **afvaardiging** voor arbeiders worden de arbeiders geïnformeerd over de vastgelegde ondernemingsenveloppe via aanplakking.

De bepaling van de ondernemingsenveloppe **moet** alleszins **gebeuren** vooraleer de **procedure** bepaald in punt 4.2. aangevat worden.

#### §4. - Betwistingen inzake de bepaling van de bijkomende enveloppe op ondernemingsvlak

In **geval** van betwisting zal de bevoegde Gewestelijke Paritaire Sectie bepalen **welke** van de in §2 **opgenomen** categorieën van toepassing is op de onderneming.

#### §5. - Uitzondering voor de ondernemingen uit de provincie Oost Vlaanderen (exclusief het Land van Waas)

In afwijking van §2 en §3, eerste **alinea**, **moeten** ondernemingen uit de provincie Oost Vlaanderen (exclusief het Land van Waas), die vallen onder het toepassingsgebied van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 1992 **met** betrekking tot de betaling van de carenzdagen, de basisenveloppe bedoeld in §1 verhoogd met 0,25 % van de loonmassa.

De verhoging van de basisenveloppe bedraagt 0,30% in ondernemingen uit de provincie Oost Vlaanderen die op 1 **april** 2003 op hun **vlak een** voordeliger **regeling** toepassen inzake carenzdagen dan deze bepaald in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij betwistingen is **enkel** de Gewestelijke Paritaire Sectie van Oost Vlaanderen bevoegd **om** te bepalen onder welke van de twee bovengenoemde categorieën de onderneming **valt**.

De overige alinea's van §3 blijven van toepassing.

### **4.2. Procedure voor onderhandeling over de ondernemingsenveloppe**

#### §1. - Besteding van de enveloppe

De besteding van de conform punt 4.1. vastgelegde overdraagbare enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair **overleg volgens** de verbintenissen opgenomen in de **bijlage** aan **deze** collectieve arbeidsovereenkomst.

Section paritaire régionale est immédiatement saisie et doit prendre une décision conformément aux dispositions du §4.

Dans les entreprises sans délégation syndicale pour ouvriers, les ouvriers sont informés par affichage de l'enveloppe fixée au niveau de l'entreprise.

L'enveloppe de l'entreprise doit en tout cas être fixée avant que la procédure prévue au point 4.2. ne soit entamée.

#### §4.- Litiges relatifs à la détermination de l'enveloppe complémentaire au niveau de l'entreprise

En cas de litige, la Section paritaire régionale compétente déterminera laquelle des catégories prévues au §2 s'applique à l'entreprise.

#### §5. Exception pour les entreprises de la province de Flandre orientale (hormis le Pays de Waes)

Par dérogation aux §2 et §3, premier alinéa, les entreprises de la province de Flandre orientale (hormis le Pays de Waes), qui tombent dans le champ d'application de l'article 8 de la convention collective de travail du 16 mars 1992 relative au paiement des **jours** de carence, doivent augmenter l'enveloppe de base visée au §1 de 0,25 % de la masse salariale.

L'augmentation de l'enveloppe de base s'élève à 0,30% dans les entreprises de la province de Flandre orientale qui, au **1er** avril 2003, appliquent un régime plus avantageux en matière de jours de carence que celui défini dans ladite **convention** collective de travail.

En cas de litiges, seule la Section paritaire régionale de Flandre orientale est compétente pour déterminer de laquelle des deux catégories susmentionnées l'entreprise relève.

Les autres alinéas du §3 restent applicables.

### **4.2. Procédure de négociation pour l'enveloppe de l'entreprise**

#### §1. Affectation de l'enveloppe

L'affectation de l'enveloppe récurrente fixée conformément au point 4.1. est déterminée au niveau de l'entreprise dans le cadre d'une concertation paritaire suivant les engagements énoncés dans l'annexe à la présente convention

De **procedure** voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het overdraagbaar budget verloopt in 2 stappen :

- a) Voorafgaandelijk **moeten zowel** de werkgever **als alle** in de vakbondsafvaardiging van de in de **onderneming** vertegenwoordigde vakbonden op **ondernemingsvlak** akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van het overdraagbaar budget van de enveloppe. Indien dit niet het **geval** is worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders verhoogd volgens de **modaliteiten** bepaald in punt 4.3.

In de multizetelondernemingen **wordt** de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing **heeft** niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook over het niveau waar deze onderhandelingen **zullen** gevoerd worden.

- b) Indien besloten wordt tot **ondernemingsoverleg** over de besteding van het overdraagbaar budget van de enveloppe, **moet** dit overleg ten laatste op 30 juni 2003 leiden tot een **collectieve** arbeidsovereenkomst. Indien dit niet het geval is worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders verhoogd volgens de modaliteiten bepaald in punt 4.3.

## §2. - Betwistingen

**Elke** betwisting over de interpretatie van de berekening voor de invulling van het overdraagbaar budget van de enveloppe, wordt **onmiddellijk** voorgelegd aan het Nationaal Paritair Comité, volgens de modaliteiten vastgelegd in de in §1 genoemde bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### 4.3. Suppletieve regeling

Indien geen **ondernemingsoverleg** wordt aangegaan omtrent de enveloppe en indien tegen ten laatste 30 juni 2003 dit overleg niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 januari 2004 **alle** effectieve bruto-uurlonen van de arbeiders verhoogd met 1%, of in **voorkomend** geval, met 1,1%, 1,2% of 1,3 % naargelang de basisenveloppe verhoogd werd met respectievelijk 0,1%, 0,2% of 0,3%, **conform de bepalingen van punt 4.1. §§ 1 tot 4.**

In afwijking van vorige **alinea** moeten de ondernemingen uit **Oost-Vlaanderen** (exclusief het Land van Waas), zoals bedoeld in punt 4.1., **§5**, indien dit **ondernemingsoverleg** over de enveloppe niet wordt aangegaan en niet **leidt tot** een collectieve

collective de travail.

La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes :

- a) Préalablement, tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent accepter une négociation sur l'affectation du budget récurrent de l'enveloppe. Si tel n'est pas le cas, les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers sont augmentés selon les modalités prévues au point 4.3.

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.

- b) S'il est décidé de procéder à une concertation sur l'affectation du budget récurrent de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 30 juin 2003, sur une convention collective de travail. Si tel n'est pas le cas, les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers sont augmentés selon les modalités fixées au point 4.3.

## §2. Litiges

Tout litige relatif à l'interprétation des calculs pour l'affectation du budget récurrent de l'enveloppe sera soumis immédiatement à la **Commission** paritaire nationale, selon les modalités fixées dans l'annexe à la présente convention collective de travail, visée au §1.

### 4.3. Régime supplétif

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée avant le 30 juin 2003 au sujet de l'enveloppe et si à cette date, la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail, tous les salaires horaires bruts effectifs sont augmentés de 1% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004 ou le cas échéant, de 1,1%, 1,2% ou 1,3 %, selon que l'enveloppe de base a été majorée de 0,1%, 0,2% ou 0,3%, conformément aux dispositions du point 4.1. § §1 à 4.

Par dérogation à l'alinéa **précédent**, les entreprises de Flandre orientale (à l'exception du Pays de Waes), telles que visées au point 4.1., §5, doivent augmenter tous les salaires horaires bruts effectifs de 1,25 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, si aucune concertation n'a été entamée concernant

arbeidsovereenkomst tegen uiterlijk 30 juni 2003, vanaf 1 januari 2004 alle effectieve bruto-uurlonen van de arbeiders verhogen met 1,25 %.

In ondernemingen uit Oost-Vlaanderen (exclusief Land van Waas) die op 1 april 2003 op hun vlak een voordeliger regeling toepassen inzake carenzdagen dan deze bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in punt 4.1., §5, worden vanaf 1 januari 2004 alle effectieve bruto-uurlonen van de arbeiders verhoogd met 1,30 %.

## **HOOFDSTUK V – UITZONDERINGEN OP DE LOONSVERHOOGINGEN EN ENVELOPPE**

5.1. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake loonsverhoging en enveloppe zijn niet van toepassing op de ondernemingen die zich in de onmogelijkheid bevinden deze voordelen toe te kennen. De Gewestelijke Paritaire Secties zijn belast met de bepaling van de ondernemingen die zich volledig of gedeeltelijk in deze toestand bevinden. Zij dienen daarbij rekening te houden met duidelijk aanwijsbare feiten en de toestand van de onderneming.

Ondernemingen in herstructurering kunnen via onderhandelingen de bepalingen inzake loonsverhogingen en enveloppe anders aanwenden.

5.2. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake loonsverhoging en enveloppe zijn evenmin van toepassing op ondernemingen die reeds gedekt zijn door een sociaal programma-akkoord voor de jaren 2003 en 2004.

De Gewestelijke Paritaire Secties zijn bevoegd om de eventuele toepassingsmoeilijkheden te regelen.

5.3. De ondernemingen die op hun niveau reeds een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hebben die voorziet in loonsverhogingen en/of andere voordelen en waarvoor in de collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk overeengekomen werd dat deze geïmputeerd zouden worden op de bepalingen inzake loonsverhogingen of dat de financiering ervan zou gebeuren via een vermindering van de totale kost van het nationaal akkoord, worden vrijgesteld van de toepassing van de bepalingen inzake "loonsverhogingen" en "enveloppe" equivalent aan de waarde voorzien in de ondernemingsovereenkomst.

l'enveloppe et si la concertation n'a pas débouché sur une convention collective de travail au plus tard le 30 juin 2003.

Dans les entreprises de Flandre orientale (à l'exception du Pays de Waes) qui, au 1<sup>er</sup> avril 2003, appliquent en matière de jours de carence un régime plus favorable que celui défini dans la convention collective de travail, visée au point 4.1., §5, tous les salaires horaires bruts des ouvriers sont augmentés de 1,30 %.

janvier 2004

## **CHAPITRE V - EXCEPTIONS AUX AUGMENTATIONS SALARIALES ET A L'ENVELOPPE**

5.1. Les dispositions convenues dans la présente convention collective de travail en matière d'augmentation salariale et d'enveloppe ne s'appliquent pas aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité d'accorder ces avantages. Les Sections paritaires régionales sont chargées de définir les entreprises qui se trouvent entièrement ou en partie dans cette situation. A cet effet, elles doivent tenir compte de faits clairement démontrables ainsi que de la situation de l'entreprise.

Les entreprises en restructuration peuvent utiliser les dispositions en matière d'augmentations salariales et d'enveloppe à d'autres fins par le biais de négociations.

5.2. Les dispositions inscrites dans la présente convention collective de travail en matière d'augmentation salariale et d'enveloppe ne s'appliquent pas aux entreprises qui sont déjà couvertes par un accord-programme social pour 2003 et 2004.

Les Sections paritaires régionales sont compétentes pour régler les éventuels problèmes d'application.

5.3. Les entreprises ayant déjà conclu à leur niveau une convention collective de travail qui prévoit des augmentations salariales et/ou d'autres avantages et dont la convention collective de travail stipule de façon explicite que ceux-ci sont à imputer sur les dispositions en matière d'augmentation salariale ou que le financement se ferait via une réduction du coût global de l'accord national, sont libérées de l'application des dispositions en matière "d'augmentations salariales" et de "l'enveloppe" à concurrence de la valeur prévue dans la convention collective de travail d'entreprise.



## HOOFDSTUK VI – MODALISERING

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen. Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretaire **aanmoedigingspremies** en de omzetting van de loonsverhogingen en de enveloppe voorzien op 1 januari 2004.

## HOOFDSTUK VII – STATUUT VAN DE WERKNEMER

### **7.1. sectoraal model loopbaanplanning**

#### 7.1.1. Verlenging van de ondernemingsovereenkomsten met betrekking tot het brugpensioen

Artikel 6, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 inzake het sectoraal model **loopbaanplanning** met het registratienummer 61381/CO/111, wordt gewijzigd en verlengd tot en met 30 juni 2005.

Het nieuwe artikel 6 luidt als volgt:

*“Alle collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het brugpensioen gesloten op ondernemingsvlak die geregistreerd en neergelegd zijn bij de administratie van collectieve arbeidsbetrekkingen Federale overheidsdienst van Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal overleg, met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die betrekking hebben op tijdelijke herstructureringsoperaties, worden onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 30 juni 2005, tenzij partijen op ondernemingsvlak of op het vlak van het nationaal paritair comité, en/of op het vlak van de Gewestelijke Paritaire Sectie, beslist hebben ze niet te verlengen.”*

#### 7.1.2. Verlenging van de procedure inzake de afwijking op het sectoraal model

Artikel 8 §3 met betrekking tot de duurtijd van de afwijking van het sectoraal model voor ondernemingen zonder een brugpensioenakkoord, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 inzake het sectoraal model **loopbaanplanning** met het registratienummer 61381/CO/111, wordt verlengd tot en met 30 maart 2005.

## CHAPITRE VI – MODALISATION

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail, entre autres en appliquant une réduction collective du temps de travail. Pour ce faire, elles pourront bénéficier des primes d'encouragement légales et décretales existantes ainsi que de la reconversion des augmentations salariales et de l'enveloppe prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

## CHAPITRE VII - STATUT DU TRAVAILLEUR

### **7.1. Modèle sectoriel de planification de carrière**

#### 7.1.1. Prorogation des conventions d'entreprise relative à la prépension

L'article 6 de la convention collective de travail du 17 décembre 2001 relatif au modèle sectoriel de planification de carrière, portant le numéro d'enregistrement 61381/CO/111, est modifié et prolongé jusqu'au 30 juin 2005 inclus.

Le nouvel article 6 est libellé comme suit :

*«Toutes les conventions collectives de travail relative à la prépension conclues au niveau de l'entreprise, qui ont été enregistrées et déposées à l'administration des relations collectives du travail du Service publique fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, à l'exception des conventions collectives de travail à durée déterminée ayant trait à des opérations de restructuration temporaires, sont prorogées dans les mêmes conditions et suivant les possibilités légales jusqu'au 30 juin 2005, à moins que les parties aient décidé, au niveau de l'entreprise ou au niveau de la commission paritaire nationale, et/ou au niveau de la Section paritaire régionale, de ne pas les proroger.»*

#### 7.1.2. Prolongation de la procédure relative à la dérogation au modèle sectoriel

L'article 8 §3 relatif à la durée de la dérogation du modèle sectoriel pour les entreprises dépourvues d'un accord de prépension, de la convention collective de travail du 17 décembre 2001 relative au modèle sectoriel de planification de carrière, enregistrée sous le numéro 61381/CO/111, est prorogé jusqu'au 30 mars 2005 inclus.

## 7.2. Sectoraal stelsel ter aanvulling van de wettelijke pensioenregeling

De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 1999, betreffende het sectoraal stelsel ter aanvulling van de wettelijke pensioenregeling, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 22 november 1999 en 17 september 1999, geregistreerd onder het nummer 53747/CO/111, wordt als volgt aangevuld:

In artikel 4 wordt een tweede alinea toegevoegd:

*“Dit forfaitairbedrag van € 148,45<sup>74</sup> wordt eveneens toegekend aan alle arbeiders voor wie wegens ziekte of tijdelijke werkloosheid geen bijdrage ter financiering van het aanvullend pensioenstelsel, gestort werd voor het tweede kwartaal van 2000 op voorwaarde dat er voor deze arbeiders minstens één bijdrage werd gestort in het derde of het vierde kwartaal van 2000 of in het eerste kwartaal van 2001.”*

## HOOFDSTUK VIII – TEWERKSTELLING EN ARBEIDSHERVERDELING

### 8.1. Verlenging van de brugpensioenakkoorden:

- Alle collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het brugpensioen gesloten op ondernemingsvlak worden verlengd in het kader van het sectoraal model loopbaanplanning zoals bepaald in punt 7.1.1. van dit akkoord.
- Alle collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het brugpensioen, gesloten op provinciaal en gewestelijk vlak die geregistreerd en neergelegd zijn bij de administratie van collectieve arbeidsbetrekkingen Federale overheidsdienst van Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal overleg, worden onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2005.
- Het brugpensioen voor arbeidsters, voorzien in artikel 19 sexies van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2005.
- Het brugpensioen voor arbeiders voorzien in punt 3.5.c. van het nationaal akkoord 1997-98 van 13 mei 1997 en verlengd door de nationale akkoorden 1999-2000 en 2001 - 2002, met betrekking tot het brugpensioen op 58-jaar, voor zover de arbeider in toepassing van de brugpensioenreglementering 25 jaar

## 7.2. Régime sectoriel de complément au régime de pension légale

La convention collective de travail du 18 octobre 1999, relative au régime sectoriel de complément à la pension légale, modifiée par les conventions collectives de travail des 22 novembre 1999 et 17 septembre 1999 et enregistrée sous le numéro 53747/CO/111, est complétée comme suit:

A l'article 4 est ajouté un deuxième alinéa:

*« Ce montant forfaitaire de € 148,45<sup>74</sup> est également octroyé à tous les ouvriers pour lesquels aucune cotisation pour cause de maladie ou de chômage temporaire n'a été versée pour financer le régime de pension complémentaire pour le deuxième trimestre de 2000, à condition qu'une cotisation au moins ait été versée pour ces ouvriers au cours du troisième ou quatrième trimestre de 2000 ou du premier trimestre de 2001.»*

## CHAPITRE VIII - EMPLOI ET REDISTRIBUTION DU TRAVAIL

### 8.1. Prorogation des accords de prépension

- Toutes les conventions collectives de travail relative à la prépension conclues au niveau des entreprises sont prorogées dans le cadre du modèle sectoriel de planification de carrière comme défini au point 7.1.1. du présent accord.
- Toutes les conventions collectives de travail relatives à la prépension qui ont été conclues aux niveaux provincial et régional et qui ont été enregistrées et déposées à l'administration des relations collectives du travail du Service publique fédéral Emploi Travail et Concertation sociale, sont prorogées jusqu'au 30 juin 2005 aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales.
- La prépension pour les ouvrières, prévue à l'article 19 sexies des statuts du Fonds de sécurité d'existence, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 30 juin 2005.
- La prépension pour ouvriers prévue au point 3.5.c. de l'accord national 1997-98 du 13 mai 1997 et prorogée par les accords nationaux 1999-2000 et 2001-2002, concernant la prépension à 58 ans, pour autant que l'ouvrier puisse justifier 25 années de passé professionnel en application de la

beroepsverleden kan rechtvaardigen, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2005.

- e. De regeling zoals voorzien in punt 3.5.d. van het nationaal akkoord 1997-98 en verlengd door de nationale akkoorden 1999-2000 en 2001-2002, met betrekking tot de verlaging van de **brugpensioenleeftijd tot 56 jaar**, voor zover de arbeider in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregeling zoals bepaald bij collectieve **arbeidsovereenkomst** nr. 46, wordt verlengd onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden tot en met 31 december 2004.
- f. De regeling zoals voorzien in punt 3.6. van het nationaal akkoord 1997-98 en verlengd in de nationale akkoorden 1999-2000 en 2001-2002, met betrekking tot het halftijds **brugpensioen** zoals voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55, wordt verlengd onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden tot en met 31 december 2004.
- g. De tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid van € 76,85 per maand in de last van het brugpensioen wordt, onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten **behouden** voor alle brugpensioenen die ingaan tussen 1 juli 2003 en 30 juni 2005.
- h. De bijkomende hoofdelijke bijdragen voor de bruggepensioneerden, die in het kader van de bestaande en verlengde overeenkomsten tussen 1 juli 2003 en 30 juni 2005 in **brugpensioen** worden gesteld, worden onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten eveneens ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

## 8.2. Arbeidsorganisatie

- a. Partijen vragen het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit" van 12 juni 2001 te verlengen tot 31 december 2004.
- b. Het artikel 6 §3 van het nationaal akkoord 1995-1996 van 19 juni 1995, dat voorziet in de mogelijkheid de inhaalrust ten beloop van **maximaal** het wettelijk bepaald aantal overuren niet toe te kennen, onder voorwaarde dat er op ondernemingsvlak een ~~collectieve~~ arbeidsovereenkomst wordt gesloten, wordt verlengd tot 31 december 2004.

4

réglementation sur les prépensions, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 30 juin 2005.

- e. La disposition prévue au point 3.5.d. de l'accord national 1997-98 et prorogée par les accords nationaux 1999-2000 et 2001-2002, relatif à l'abaissement de l'âge de la prépension à 56 ans, pour autant que l'ouvrier, en application de la réglementation en matière de prépension, puisse prouver une carrière professionnelle de 33 ans et ait travaillé pendant 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que défini par la convention collective de travail n° 46, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 31 décembre 2004.
- f. La disposition prévue au point 3.6. de l'accord national 1997-98 et prorogée par les accords nationaux 1999-2000 et 2001-2002, relative à la prépension à mi-temps telle que prévue par la convention collective de travail n° 55, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 31 décembre 2004.
- g. L'intervention du Fonds de sécurité d'existence de € 76,85 par mois dans la charge de la prépension est maintenue aux mêmes conditions et modalités pour toutes les prépensions débutant entre le 1<sup>er</sup> juillet 2003 et le 30 juin 2005.
- h. Les cotisations capitatives supplémentaires pour les prépensionnés qui sont mis en prépension entre le 1<sup>er</sup> juillet 2003 et le 30 juin 2005 dans le cadre des conventions existantes ou prorogées sont également prises en charge par le Fonds de sécurité d'existence aux mêmes conditions et modalités.

## 8.2. Organisation du travail

- a. Les parties demandent de proroger l'arrêté royal «Petite flexibilité» du 12 juin 2001 jusqu'au 31 décembre 2004.
- b. L'article 6 §3 de l'accord national 1995-1996 du 19 juin 1995, qui prévoit la possibilité de ne pas accorder de repos compensatoire à concurrence du nombre maximum d'heures supplémentaires fixé par la loi, à condition qu'une convention collective de travail soit conclue au niveau de l'entreprise, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2004.

c. Het sectoraal model jaartijd, zoals ingesteld door het nationaal akkoord 1997-1998 van 13 mei 1997, en gewijzigd door het nationaal akkoord 1999-2000 van 19 april 1999 en verder verlengd door het nationaal akkoord 2001-2002 van 23 april 2001 wordt verlengd tot 31 december 2004, rekening houdende met de volgende wijzigingen (aanpassing data):

- punt 2, 1<sup>ste</sup> alinea: " Procedure op ondernemingsvlak : Indien de onderneming bovenstaand sectoraal model van jaartijd wenst toe te passen wordt het arbeidsreglement aangepast conform de bepalingen van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de Arbeidsreglementen. Deze aanpassing geldt tot uiterlijk 31 december 2004. Als dit sectoraal model niet verlengd wordt op sector- of op ondernemingsvlak, dan worden vanaf 1 januari 2005 automatisch de aangepaste bepalingen inzake jaartijd uit het arbeidsreglement geschrapt."

- punt 4: "Evaluatie: op het einde van het jaar 2003 en het jaar 2004 wordt op nationaal vlak het verloop van de besprekingen ter uitvoering van de bepalingen van dit punt geëvalueerd."

## HOOFDSTUK IX - WERKZEKERHEID

### 9.1. Verlenging werkzekerheidsclausule

De bepalingen inzake de **werkzekerheidsclausule** zoals opgenomen in Hoofdstuk II artikel 2.1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1999 houdende het nationaal akkoord 1999-2000 bij koninklijk besluit van 29 januari 2002 algemeen verbindend verklaard, worden verlengd tot en met 31 december 2004. Deze bepalingen omvatten:

#### §1. Principe

Voor de duur van dit akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen - met inbegrip van tijdelijke werkloosheid - uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen arbeiders werd onderzocht.

#### §2. Procedure

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal-economisch onhoudbaar

c. Le modèle sectoriel de temps annuel, tel qu'instauré par l'accord national 1997-1998 du 13 mai 1997, et modifié par l'accord national 1999-2000 du 19 avril 1999 et prorogé à nouveau par l'accord national 2001-2002 du 23 avril 2001, est prorogé jusqu'au 31 décembre 2004, en tenant compte des modifications suivantes (adaptation des dates):

- point 2, 1<sup>er</sup> alinéa: « Procédure au niveau de l'entreprise : si l'entreprise souhaite appliquer le modèle sectoriel de temps annuel susmentionné, le règlement de travail est adapté conformément aux dispositions de la Loi du 8 avril 1965 instituant les Règlements de travail. Cette adaptation est valable jusqu'au 31 décembre 2004 au plus tard. Si ce modèle sectoriel n'est pas prorogé au niveau du secteur ou de l'entreprise, les dispositions adaptées en matière de temps annuel sont automatiquement supprimées du règlement de travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005. »

- point 4: « Evaluation: à la fin de l'année 2003 et de l'année 2004, le déroulement des discussions en exécution des dispositions de ce point est évalué au niveau national. »

## CHAPITRE IX - SECURITE D'EMPLOI

### 9.1. Prolongation clause de sécurité d'emploi

Les dispositions relatives à la clause de sécurité d'emploi reprises au Chapitre II, article 2.1. de la convention collective de travail du 19 avril 1999 portant l'accord national 1999-2000, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 janvier 2002, sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2004 inclus. Ces dispositions comprennent :

#### §1. Principe

Pendant la durée du présent accord, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement multiple tant que toutes les autres mesures préservant l'emploi - y compris le chômage temporaire - n'auront pas été épuisées et que la possibilité d'une formation professionnelle pour les ouvriers concernés n'aura pas été examinée.

#### §2. Procédure

Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues rendraient par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenables du point de vue économique et social, la

worden, zal de volgende sectorale overlegprocedure worden nageleefd:

1. Wanneer de werkgever **voornemens** is over te gaan **tot** ontslag van meerdere arbeiders, dat als meervoudig ontslag kan worden **beschouwd**, licht hij voorafgaandelijk de **ondernemingsraad** of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in;

In **geval** er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat, licht hij voorafgaandelijk, **schriftelijk** en tegelijkertijd **zowel** de betrokken arbeiders individueel in **alsook** de Voorzitter van de bevoegde Gewestelijke Paritaire Sectie.

2. Binnen de **vijftien** kalenderdagen **na** de informatie aan de arbeidersvertegenwoordigers dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de **maatregelen** die ter zake kunnen worden **genomen**;

Indien dit overleg niet **tot** een oplossing **leidt**, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op **ondernemingsvlak**, beroep gedaan op het Gewestelijk Verzoeningscomité op initiatief van de **meest gerede partij**.

3. In geval er geen **ondernemingsraad** of syndicale delegatie bestaat in de **onderneming**, **kan**, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de arbeiders en aan de Voorzitter van de Gewestelijke Paritaire Sectie, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.

### §3. Sanctie

Bij **niet-naleving** van de **procedure** bepaald in §2, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale **opzeggingstermijn**, aan de **betrokken** arbeider een bijkomende opzeggingsvergoeding te betalen die gelijk is aan het **loon** verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het Gewestelijk Verzoeningscomité op vraag van de meest gerede **partij**.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze **procedure** voorziene **bijeenkomst** van het Gewestelijk Verzoeningscomité wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande **procedure**. De werkgever kan zich hiervoor **laten** vertegenwoordigen door een **bevoegde** afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

4  
procédure de concertation sectorielle suivante sera appliquée:

1. Lorsque l'employeur a l'intention de licencier plusieurs ouvriers et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il doit en informer préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

Lorsque l'entreprise ne compte ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, l'employeur doit avertir préalablement et **individuellement** les ouvriers concernés ainsi que le Président de la Section paritaire régionale compétente par écrit.

2. Les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, les discussions sur les mesures à prendre en la matière dans les quinze jours calendrier qui suivent la communication aux représentants des ouvriers.

Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il sera fait appel au Bureau régional de conciliation dans les huit **jours** calendrier qui suivent la constatation de l'absence d'accord au niveau de l'entreprise et ce, à l'initiative de la partie la plus diligente.

3. En l'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, cette même procédure de concertation peut être introduite dans les quinze jours calendrier après la communication aux ouvriers et au Président de la Section paritaire régionale, à l'initiative des organisations syndicales représentant les ouvriers.

### §3. Sanction

En cas de non-respect de la procédure prévue au §2, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité de préavis supplémentaire à l'ouvrier concerné en sus du délai de préavis normal. Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité.

En cas de litige, il sera fait appel au Bureau régional de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du Bureau régional de conciliation prévue par la présente procédure est considérée comme un non-respect de la procédure susmentionnée. L'employeur peut pour cela se faire représenter par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het gewestelijk verzoeningscomité niet toepast.

#### §4. Definitie

In dit punt wordt onder **meervoudig** ontslag verstaan: **elk** ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de **loop** van een **periode** van zestig kalenderdagen een aantal arbeiders **treft** dat tenminste 10 % bedraagt van het **gemiddeld** arbeidersbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie arbeiders voor ondernemingen van **minder** dan dertig 30 arbeiders. Ook ontslagen ingevolge een faling of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

#### §5. Toepassing werkzekerheidsclausule in geval van faling en/of sluiting

De bepalingen **zoals** omschreven in bovenstaande paragrafen **inzake** het principe, de **procedure**, de sanctie en de definitie, zijn in ook van toepassing in het geval van faling **en/of** sluiting van onderneming.

### 9.2. opzeggingstermijnen

§1. In toepassing van artikel 61 van de Wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten **komen** partijen overeen een koninklijk besluit aan te vragen dat ertoe strekt de **opzeggingstermijnen**, zoals deze bepaald worden in het **koninklijk** besluit van 31 mei 2001 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in sommige ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de **metaal-**, machine- en elektrische bouw ressorteren", voor de arbeiders met **een** arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur **en** die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, **als volgt te wijzigen:**

#### 1° Algemeen regime (gewijzigd)

Indien de arbeider minder dan 5 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is, wordt de opzeg gegeven door de werkgever, met 7 dagen verlengd.

#### 2° Opzegtermijnen in geval van brugpensioen (ongewijzigd)

In geval van opzeg met het oog op **brugpensioen** gelden de opzegtermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de Wet van 3 juli 1978 op de

La sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du Bureau régional de conciliation.

#### §4. Définition

Dans le présent point, il est entendu par licenciement multiple tout licenciement, excepté le licenciement pour faute grave, affectant au cours d'une période ininterrompue de soixante jours calendrier un nombre d'ouvriers atteignant dix pour cent au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers. Les licenciements suite à une faillite ou une fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

#### §5. Application de la clause de sécurité d'emploi en cas de faillite et/ou de fermeture

Les dispositions décrites dans les paragraphes ci-dessus relatives au principe, à la procédure, à la sanction et à la définition sont également d'application en cas de faillite **et/ou** de fermeture d'entreprise.

### 9.2. délais de préavis

§1. En application de l'article 61 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, les parties conviennent de demander un arrêté royal tendant à modifier comme suit les délais de préavis fixés par l'arrêté royal du 31 mai 2001 "fixant les délais de préavis dans certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" pour les ouvriers ayant un contrat de travail à durée indéterminée et tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail:

#### 1° Régime général (modifié)

le préavis signifié par l'employeur est prolongé de 7 jours lorsque l'ouvrier est occupé sans interruption auprès du même employeur depuis moins de 5 ans.

#### 2° Délais de préavis en cas de prépension (non modifié)

Dans le cas d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 sur

arbeidsovereenkomsten.

### 3° Opzegtermijnen in geval van herstructurering (ongewijzigd)

In geval van herstructurering blijven de opzegtermijnen voorzien in artikel 4 van het koninklijk besluit van 31 mei 2001 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in sommige ondernemingen die onder het nationaal paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren" behouden, op voorwaarde dat deze opzegtermijnen bevestigd worden in een op ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, die neergelegd en geregistreerd is.

Onder herstructurering wordt verstaan elke vorm van meervoudig ontslag: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal arbeiders treft dat ten minste tien procent bedraagt van het gemiddeld arbeidersbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie arbeiders voor ondernemingen van minder dan dertig arbeiders. Ook de ontslagen ingevolge een falings of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

§2. Deze nieuwe bepalingen zullen in werking treden op de datum van het verschijnen van een koninklijk besluit ter zake in het Belgisch Staatsblad.

§3. Partijen komen overeen dat de opzegtermijnen voor de arbeiders met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 7 april 2003 tot de datum van verschijning van het nieuw koninklijk besluit waarvan sprake in §2 als volgt worden vastgesteld:

#### 1° Algemeen regime

1.1. indien de arbeider minder dan 5 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is: 35 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 14 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven;

1.2. indien de arbeider tussen 5 jaar en minder dan 10 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is: 42 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 14 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven;

1.3. indien de arbeider tussen 10 jaar en minder dan 15 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever

les contrats de travail.

### 3° Délais de préavis en cas de restructuration (non modifié)

Dans le cas d'une restructuration, les délais de préavis prévus à l'article 4 de l'arrêté royal du 31 mai 2001 "fixant les délais de préavis dans certaines entreprises ressortissant à la commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" sont maintenus à condition que ces délais de préavis soient confirmés dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise qui aura été déposée et enregistrée.

On entend par restructuration toute forme de licenciement multiple: tout licenciement, excepté le licenciement pour motifs graves, affectant au cours d'une période ininterrompue de soixante jours calendrier un nombre d'ouvriers atteignant dix pour cent au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers. Les licenciements suite à une faillite ou fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

§2. Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à la date de publication au Moniteur belge d'un arrêté royal en la matière.

§3. Les parties conviennent que les délais de préavis applicables aux ouvriers occupés sous contrat à durée indéterminée et tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail s'établissent comme suit à partir du 7 avril 2003 et jusqu'à la date de publication du nouvel arrêté royal dont question au §2:

#### 1° Régime général

1.1 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis moins de 5 ans: 35 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 14 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier;

1.2 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 5 ans et moins de 10 ans: 42 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 14 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier;

1.3 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins

in dienst is: 84 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 28 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven;

1.4. indien de arbeider tussen 15 jaar en minder dan 20 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is: 112 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 28 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven;

1.5. indien de arbeider tussen 20 jaar en minder dan 25 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is: 154 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 42 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven;

1.6. indien de arbeider 25 jaar en meer ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is: 196 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 42 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven.

## 2° Opzegtermijnen in geval van brugpensioen

In geval van opzeg met het oog op brugpensioen: blijven de opzegtermijnen van het artikel 3 van het koninklijk besluit van 31 mei 2001 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in sommige ondernemingen die onder het nationaal paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren" behouden.

## 3° Opzegtermijnen in geval van herstructurering

In geval van herstructurering blijven de opzegtermijnen voorzien in artikel 4 van het koninklijk besluit van 31 mei 2001 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in sommige ondernemingen die onder het nationaal paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren" behouden, op voorwaarde dat deze opzegtermijnen bevestigd worden in een op ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, die neergelegd en geregistreerd is.

Onder herstructurering wordt verstaan elke vorm van meervoudig ontslag: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal arbeiders treft dat ten minste tien procent bedraagt van het gemiddeld arbeidersbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie arbeiders voor ondernemingen van minder dan dertig arbeiders. Ook de ontslagen ingevolge een falings of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

4° Deze regeling heeft geen invloed op de opzeg-

10 ans et moins de 15 ans: 84 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 28 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier;

1.4 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 15 ans et moins de 20 ans: 112 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 28 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier;

1.5 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 20 ans et moins de 25 ans: 154 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 42 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier;

1.6 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 25 ans: 196 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 42 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier.

## 2° Délais de préavis en cas de prépension

Les délais de préavis prévus à l'article 3 de l'arrêté royal du 31 mai 2001 "fixant les délais de préavis dans certaines entreprises ressortissant à la commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" sont maintenus dans le cas d'un licenciement en vue de la prépension.

## 3° Délais de préavis en cas de restructuration

Dans le cas d'une restructuration, les délais de préavis prévus à l'article 4 de l'arrêté royal du 31 mai 2001 "fixant les délais de préavis dans certaines entreprises ressortissant à la commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" sont maintenus à la condition que ces délais de préavis soient confirmés dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise qui aura été déposée et enregistrée.

On entend par restructuration toute forme de licenciement multiple: tout licenciement, excepté le licenciement pour motifs graves, affectant au cours d'une période ininterrompue de soixante jours calendriers un nombre d'ouvriers atteignant dix pour cent au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers. Les licenciements suite à une faillite ou fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

4° Le présent régime ne s'applique pas aux préavis



gingen, betekend vóór 7 april 2003.

## **HOOFDSTUK X - OPLEIDING**

### **10.1. Bijkomende opleidingsinspanning**

Het jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen zoals bepaald in punt 9.1. van het nationaal akkoord 2001-2002, ten beloop van 0,7% wordt opgetrokken tot 0,9%.

Dit betekent dat voor **elke** onderneming als objectief **geldt** dat jaarlijks **minstens** 0,9% van het geheel van de gepresteerde uren door de totaliteit van de arbeiders in tijd besteed wordt aan beroepsopleiding voor de arbeiders.

Onder beroepsopleiding wordt verstaan: vorming die de **kwalificatie** van de arbeider bevordert en beantwoordt aan de noden van de onderneming, inclusief on-the-job-training. Deze **beroepsopleiding** dient tijdens de werkuren te **gebeuren**. Daarbij wordt aanbevolen dat de vorming zo maximaal mogelijk op **alle** categorieën van arbeiders zou **slaan**.

De op ondernemingsvlak reeds bestaande **inspanningen** inzake beroepsopleiding voor arbeiders kunnen in aanmerking genomen worden voor de berekening van de bovengenoemde 0,9%.

Dit engagement zal jaarlijks op ondernemingsvlak **geëvalueerd** worden door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale delegatie. **Tegelijkertijd** zullen eveneens de vooruitzichten inzake beroepsopleiding besproken worden. Deze evaluatie en bespreking gebeurt ter gelegenheid van de jaarlijkse inlichtingen, zoals voorzien in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden **en** collectieve arbeidsovereenkomsten **betreffende** de ondernemingsraden.

In de loop van het tweede kwartaal van het jaar 2004 zal een nationaal gecoördineerde enquête georganiseerd worden bij **alle** ondernemingen, inclusief deze zonder syndicale delegatie, **om** de realisatie van het engagement te **meten**. Ondernemingen die niet antwoorden op deze enquête kunnen geen beroep doen op de financiële tussenkomsten van de paritaire opleidingsinstanties van de sector.

### **10.2. Regionale opleidingsinspanningen**

De specifieke **regionale** bijdragen **worden** onder dezelfde voorwaarden verlengd voor de duurtijd van het akkoord.

signifiés avant le 7 avril 2003.

## **CHAPITRE X - FORMATION**

### **10.1. Efforts de formation supplémentaires**

L'engagement annuel en matière d'efforts de **formation**, tel que défini au point 9.1. de l'accord national 2001-2002 à hauteur de 0,7 %, est porté à 0,9 %.

Cela signifie que, pour chaque entreprise, l'**objectif** est de consacrer chaque année au moins 0,9% de l'ensemble des heures prestées par la totalité des ouvriers en temps à la formation professionnelle des ouvriers.

On entend par formation professionnelle la formation qui améliore la qualification de l'ouvrier tout en répondant aux besoins de l'entreprise, y compris la formation sur le tas. Cette formation professionnelle doit avoir lieu pendant les heures de travail. De plus, il est recommandé que la formation s'applique, dans toute la mesure du possible, à toutes les catégories d'ouvriers.

Les efforts existant déjà au niveau de l'entreprise en matière de formation professionnelle pour ouvriers peuvent être pris en considération pour le calcul des 0,9% susmentionnés.

Chaque année, cet engagement sera soumis à une évaluation et les perspectives seront examinées au niveau de l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale. Cette évaluation et cet examen auront lieu à l'occasion de l'information annuelle, telle que visée par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail.

Dans le courant du deuxième trimestre de l'an 2004, une enquête coordonnée au niveau national sera organisée auprès de toutes les entreprises, y compris celles n'ayant pas de délégation syndicale, afin d'évaluer la réalisation de cet engagement. Les entreprises qui ne répondront pas à cette enquête ne pourront pas prétendre aux interventions financières des instances paritaires de formation du secteur.

### **10.2. Efforts de formation au niveau régional**

Pour la durée du présent accord, les cotisations spécifiques au niveau régional sont prorogées aux mêmes conditions.

### 10.3. Bijdrage risicogroepen

De bijdrage risicogroepen wordt voor de duurtijd van onderhavig akkoord bepaald op 0,10%. Van deze 0,10% zal nationaal 0,02% worden aangewend voor het industrieel leerlingwezen en 0,08% zal worden aangewend door de regionale opleidingsfondsen.

Verdere toepassings- en inningsmodaliteiten zullen in een aparte nationale collectieve arbeidsovereenkomst geregeld worden.

## HOOFDSTUK XI - STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

### 11.1 . procedure tot oprichting van de vakbondsafvaardiging

Voor de toepassing van artikel 9 a) 2<sup>de</sup> alinea van de gecoördineerde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1973 inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging "arbeiders" met het registratienummer 1775/CO/111.1 met betrekking tot de aanstelling van een vakbondsafvaardiging in een bedrijf tussen 20 en 40 arbeiders wordt volgende paritaire procedure afgesproken :

11.1.1. Vastleggen van een procedure door de Gewestelijke Paritaire Secties

Voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging in ondernemingen tussen 20 en 40 arbeiders, in toepassing van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen de Gewestelijke Paritaire Secties de procedure overeenkomstig de reeds bestaande overeenkomsten, gebruiken of afspraken verder zetten.

Indien er geen overeenkomsten, gebruiken of afspraken bestaan, of indien er hieromtrent betwisting is, zal de Gewestelijke Paritaire Sectie de hiernavolgende suppletieve procedure hanteren voor de betrokken ondernemingen die onder haar toepassingsgebied vallen.

De invoering van de suppletieve procedure wordt aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité gemeld.

#### 11.1.2. Suppletieve procedure

##### 1. Voorwerp

In toepassing van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1973, wordt een vakbondsafvaardiging opgericht als de onderneming gewoonlijk gemiddeld

### 10.3. Groupes à risque

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10% pour la durée du présent accord, dont 0,02% seront consacrés au niveau national à l'apprentissage industriel et 0,08% seront utilisés par les fonds régionaux de formation existants.

Les modalités relatives à l'application et à la perception seront fixées dans une convention collective de travail nationale distincte.

## CHAPITRE XI - STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

### 11.1. Procédure de création de la délégation syndicale

Pour l'application de l'article 9 a) 2<sup>e</sup> alinéa de la convention collective de travail coordonnée du 19 février 1973 relative au statut de la délégation syndicale "ouvriers" portant le numéro d'enregistrement 1775/CO/111.1 concernant la désignation d'une délégation syndicale dans une entreprise occupant entre 20 et 40 ouvriers, la procédure paritaire suivante est convenue :

11.1.1. Fixation d'une procédure par les Sections paritaires régionales

Pour la création d'une délégation syndicale dans les entreprises occupant entre 20 et 40 ouvriers, en application de la convention collective de travail susmentionnée, les Sections paritaires régionales peuvent poursuivre la procédure conformément aux conventions, usages ou accords déjà existants.

Faute de conventions, usages ou accords, ou si ceux-ci font l'objet d'une contestation, la Section paritaire régionale recourra à la procédure supplétive figurant ci-après pour les entreprises concernées tombant dans son champ d'application.

L'introduction de la procédure supplétive est signalée au Président de la Commission paritaire nationale.

#### 11.1.2. Procédure supplétive

##### 1. Objet

En application de la convention collective de travail du 19 février 1973 susmentionnée, une délégation syndicale est créée si l'entreprise occupe habituellement en moyenne au moins

minstens 20 en **minder** dan 40 arbeiders tewerkstelt zo de meerderheid van de arbeiders **daarom** vraagt.

Met een gewoonlijke en gemiddelde tewerkstelling bedoelt **men** het gemiddeld aantal arbeiders op dezelfde manier berekend **als** voor de verkiezing van de **ondernemingsraad** of het comité voor preventie en bescherming op het werk, te weten het aantal arbeiders dat gedurende de vier trimesters voor het trimester van de aanvraag ingeschreven was in het personeelsregister van de **onderneming**.

## 2. Aanvraag

De aanvraag tot oprichting van een **vakbondsafvaardiging** gebeurt door één of meerdere representatieve vakbondsorganisatie(s), die zitting hebben in het Nationaal Paritair Comité, door **middel** van aangetekend schrijven aan de **onderneming** en met **afschrift** aan de voorzitter van de Gewestelijke Paritaire Sectie en de werkgevers- **en** **werknemersorganisaties** zetelend in de Gewestelijke Paritaire Sectie. Binnen de 30 dagen na ontvangst van de aanvraag **meldt** de onderneming, **schriftelijk** aan de vakbondsorganisatie of de vakbondsorganisaties die de aanvraag ingediend hebben en met een afschrift aan de Voorzitter van de Gewestelijke Paritaire Sectie dat zij:

- of akkoord gaat met de instelling van een vakbondsafvaardiging;
- of niet akkoord gaat met de instelling van een vakbondsafvaardiging op basis het feit dat betwist wordt dat een meerderheid van de arbeiders **wel** degelijk een vakbondsafvaardiging vraagt

## 3. Betwisting

Ingeval van betwisting, zal de Voorzitter binnen de 30 dagen na de kennisname **hiervan** vaststellen of er onder de arbeiders in de onderneming een meerderheid voor aanduiding van een vakbondsafvaardiging aanwezig is.

De Voorzitter doet deze vaststelling op basis van een geheime stemming op de wijze die hij als passend beoordeelt en binnen de hem toegemeten bevoegdheden.

Dezelfde **procedure** zal gevolgd worden indien de werkgever de aanvraag binnen de **gestelde** termijn onbeantwoord **laat**.

## 4. Afhandeling

De Voorzitter meldt aan de **betrokken**

20 et moins de 40 ouvriers et si la majorité des ouvriers en formule la demande.

On entend par occupation habituelle et moyenne le nombre moyen d'ouvriers calculé de la même manière que pour l'élection du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection au travail, à savoir le nombre d'ouvriers inscrits au registre du personnel de l'entreprise durant les quatre trimestres précédant le trimestre de la demande.

## 2. Demande

La demande de création d'une délégation syndicale est faite par une ou plusieurs **organisation(s)** syndicale(s) représentative(s) qui siègent à la Commission paritaire nationale, au moyen d'une lettre recommandée adressée à l'entreprise et d'une copie adressée au président de la Section paritaire régionale et des organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans la Section paritaire régionale. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise **communiqu**e par écrit à l'**organisation** syndicale ou aux organisations syndicales qui **a/ont** introduit la demande - en adressant copie au Président de la Section paritaire régionale que:

- soit elle est d'accord d'instituer une délégation syndicale ;
- soit elle n'est pas d'accord d'instituer une délégation syndicale en vertu du fait qu'elle conteste qu'une majorité des ouvriers demande bel et bien une délégation syndicale.

## 3. Contestation

En cas de contestation, le Président constatera, dans les 30 jours suivant la prise de connaissance de la contestation, si une majorité est bien présente parmi les ouvriers de l'entreprise pour demander la désignation d'une délégation syndicale.

Le Président fait cette constatation si nécessaire au moyen d'un vote secret, de la manière qu'il juge adéquate et dans la limite des compétences qui lui sont dévolues.

La même procédure sera suivie si l'employeur ne répond pas à la demande dans le délai fixé.

## 4. Traitement

Le Président communique à l'entreprise ainsi

onderneming, alsook aan werkgevers- en werknemersorganisaties zetelend in de Gewestelijke Paritaire Sectie, dat op basis van zijn vaststelling, een vakbondsafvaardiging al dan niet dient aangeduid te worden.

Vóór deze melding aan de onderneming wordt tijdens de procedure op geen enkel moment de naam bekend gemaakt van de vakbondsafvaardigde(n).

## 11.2. Statuut van de vakbondsafvaardigde

Voor toepassing van artikel 15, 16 en 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1973 inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging "arbeiders", wordt onder vakbondsafvaardigde zowel de effectieve als de plaatsvervangende vakbondsafvaardigde bedoeld.

## HOOFDSTUK XII - DIVERSEN

### 12.1. Verlenging van bestaande bepalingen van bepaalde duur

Volgende bepalingen van bepaalde duur worden verlengd tot 31 december 2004:

- a. de bepalingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid (opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2001):
- artikel 14 §2, 15<sup>de</sup> alinea: bijdrage van 0,13 % van bepaalde duur ter financiering van de vervroegde tegemoetkoming in de last van het brugpensioen vanaf 57 jaar voor de werklieden waarvan het brugpensioen ingaat tijdens de periode van 1 januari 1987 tot 30 juni 2005.
  - artikel 14 §2, 17<sup>de</sup> - 19<sup>de</sup> alinea : éénmalige forfaitaire bijdrage verschuldigd door de werkgever.
  - Artikel 14 §2, 22<sup>ste</sup> alinea: tijdelijke bijdrage van 0,05 % ter financiering van de tegemoetkoming in de door werkgevers verschuldigde capitatieve bijdrage aan de Rijksdienst voor pensioenen en de Rijksdienst voor sociale zekerheid, voor de werknemers waarvan het brugpensioen ingaat tijdens de periode van 1 januari 1991 tot 30 juni 2005.
  - artikel 14 §3, 1<sup>ste</sup> alinea: bijdrage van 0,60% voor de bijzondere jaarlijkse compensatietoeslag.
  - artikel 14 §3, 3<sup>de</sup> alinea: bijkomende bijdrage van 0,10% voor de bijzondere jaarlijkse

qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans la Section paritaire régionale concernée, qu'une délégation syndicale doit être ou non désignée en vertu de ses constatations.

Avant que cette communication soit adressée à l'entreprise, le nom du (des) délégué(s) syndica(aux)l n'est révélé à aucun moment de la procédure.

## 11.2. Statut du délégué syndical

Pour l'application des articles 15, 16 et 17 de la convention collective de travail du 19 février 1973 relative au statut de la délégation syndicale « ouvriers », on entend par délégué syndical aussi bien le délégué syndical effectif que le suppléant.

## CHAPITRE XII - DIVERS

### 12.1. Prolongation de dispositions à durée déterminée existantes

Les dispositions suivantes à durée déterminée sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2004:

- a. les dispositions du Fonds de Sécurité d'Existence (reprises dans la convention collective de travail du 23 avril 2001):
- l'article 14 §2, 15<sup>ème</sup> alinéa: la cotisation à durée déterminée de 0,13 % pour le financement de l'intervention anticipée dans la charge de prépension à partir de 57 ans pour les ouvriers dont la prépension prend cours dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 1987 au 30 juin 2005.
  - l'article 14 §2, alinéas 17 - 19: cotisation forfaitaire unique due par l'employeur.
  - l'article 14 §2, 22<sup>ème</sup> alinéa: la cotisation temporaire de 0,05 % pour financer l'intervention dans la cotisation capitative due par les employeurs à l'Office national des pensions et à l'Office national de sécurité sociale, pour les travailleurs dont la prépension prend cours dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 1991 au 30 juin 2005.
  - l'article 14 §3, 1<sup>er</sup> alinéa : cotisation de 0,60 % pour l'allocation spéciale compensatoire annuelle.
  - l'article 14 §3, 3<sup>e</sup> alinéa: cotisation supplémentaire de 0,10 % pour l'allocation

compensatietoelage.

- artikel 19bis- 2<sup>de</sup> alinea, 2<sup>de</sup> streepje: het in **aanmerking nemen** van de startbaanovereenkomst van minstens 3 maanden voor de toekenning van de volledige werkloosheid
- artikel 19bis §5: de verhoogde vergoeding van € 76,85/maand, voorzien in artikel 20 bis, §1, 3<sup>de</sup> **alinea** van dezelfde overeenkomst, voor arbeiders vanaf 57 jaar, die zonder op **brugpensioen** gesteld te worden volledig werkloos worden.
- artikel 19bis §6: de verhoogde vergoeding van € 76,85 /maand voorzien in artikel 20 bis, §1, 3<sup>de</sup> **alinea** van dezelfde overeenkomst, voor arbeiders vanaf 50 jaar die tussen 1 januari 1997 en 31 december 2004 ontslagen worden zonder op brugpensioen gesteld te zijn.
- artikel 22 §1 en §2: de aanvullende vergoeding voor oudere **zicken, zoals** bepaald in artikel 20 bis §1 en §2 van dezelfde overeenkomst, in voltijdse en deeltijdse betrekking.

b. al de bepalingen van bepaalde duur opgenomen in onderstaande collectieve arbeidsovereenkomsten

- artikel 8, inzake de carenzdag, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 1992 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden (provincie Oost-Vlaanderen, behoudens het Land van Waas) met registratienummer 30.491/CO/11.1/2
- artikel 9, inzake de carenzdag, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 1992 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden (Land van Waas) met registratienummer 30.489/CO/11.1/2
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 1993 inzake de carenzdag (West-Vlaanderen) met registratienummer 32.756/CO/11.1/2
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1994 inzake de personen **behorend tot** de risicogroepen (Land van Waas) met registratienummer 36.886/CO/11.1/2, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2002 met registratienummer 63.777/CO/11.1/2.
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 20

spéciale compensatoire annuelle.

- l'article 19 bis, 2<sup>e</sup> alinéa, 2<sup>e</sup> tiret: la prise en compte du contrat de premier emploi de minimum 3 mois pour l'octroi du chômage complet.
- l'article 19 bis §5: l'indemnité majorée de € 76,85/mois, prévue à l'article 20 bis, §1, 3<sup>ème</sup> alinéa de la même convention pour les ouvriers à partir de 57 ans, qui deviennent chômeurs complets sans être mis en prépension.
- l'article 19 bis §6: l'indemnité majorée de € 76,85 /mois, prévue à l'article 20 bis, §1, 3<sup>ème</sup> alinéa de la même convention pour les ouvriers à partir de 50 ans qui sont licenciés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1997 et le 31 décembre 2004 sans être mis en prépension.
- l'article 22 §1 et §2: l'indemnité complémentaire pour malades âgés, comme prévue à l'article 20 bis §1 et §2 de la même convention, dans un emploi à temps plein et à temps partiel.

b. toutes les dispositions à durée déterminée reprises dans les conventions collectives de travail mentionnées ci-après

- article 8, en matière de jour de carence, de la convention collective de travail du 16 mars 1992 relative aux conditions de travail et de rémunération (provincie de Flandre Orientale, sauf Pays de Waes) enregistrée sous le numéro 30.491/CO/11.1/2.
- article 9, en matière de jour de carence, de la convention collective de travail du 16 mars 1992 relative aux conditions de travail et de rémunération (Pays de Waes) enregistrée sous le numéro 30.489/CO/11.1/2.
- la convention collective de travail du 15 mars 1993 relative au jour de carence (Flandre Occidentale) enregistrée sous le numéro 32.756/CO/11.1/2.
- la convention collective de travail du 21 novembre 1994 relative aux personnes faisant partie des groupes à risque (Pays de Waes) enregistrée sous le numéro 36.886/CO/11.1/2., modifiée par la convention collective de travail du 8 juillet 2002 enregistrée sous le numéro 63.777/CO/11.1/2.
- la convention collective de travail du 20 mars

maart 1995 ter uitbreiding van de notie risicogroepen (Limburg) met registratienummer 37.887/CO/111.1/2

- Al de bepalingen van bepaalde duur van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op ondernemingsvlak en bekrachtigd door de Gewestelijke Paritaire Sectie s .

## 12.2. Permanente werkgroep vrouwen

De permanente werkgroep vrouwen, voorzien in punt 10.2. van de collectieve arbeidsovereenkomst houdende het nationaal akkoord 2001-2002, wordt zo snel mogelijk geactiveerd.

## 12.3. Stress en preventieplanning

In uitvoering van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72, zal het comité voor preventie en **bescherming** op het werk, bij ontstentenis de syndicale delegatie, een dynamisch risicobeheerssysteem uitwerken.

## HOOFDSTUK XIII - SOCIALE VREDE

De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van onderhavige overeenkomst.

**Bijgevolg** zal op provinciaal, gewestelijk of op ondernemingsvlak geen enkele eis van algemene of collectieve aard gesteld of ondersteund worden die van aard zou zijn de verbintenissen van de ondernemingen voorzien in deze overeenkomst uit te breiden.

Onderhavige overeenkomst werd gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen. Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen van **elk** van de **partijen** afhankelijk van de eerbiediging door de andere ondertekenaars van hun verplichtingen.

Partijen herbevestigen de conventionele bepalingen geldig in de sector wat de **procedures betreft** en **meer** bepaald artikel 2 van de verzoeningsprocedure **zoals** vastgelegd in het paritair comité op 13 januari 1965.

Partijen herbevestigen eveneens voor de duur van onderhavig akkoord de bijkomende spoedprocedure die door het nationaal akkoord 1989-1990 ingevoerd werd.

1995 en extension de la notion de groupes à risque (**Limbourg**) enregistrée sous le numéro 37.887/CO/111.1/2.

- Toutes les dispositions à durée déterminée des conventions collectives de travail conclues au niveau des entreprises et entérinées par les Sections paritaires régionales .

## 12.2. Groupe de travail permanent femmes

Le groupe de travail permanent « femmes », prévu au point 10.2 de la convention collective de travail de l'accord national 2001-2002 sera activé dès que possible.

## 12.3. Stress et planning de prévention

En exécution de l'article 3 de la convention collective de travail n° 72, le comité de prévention et de protection au travail élaborera, en l'absence de la délégation syndicale, un système dynamique de gestion des risques.

## CHAPITRE XI - PAIX SOCIALE

La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant la durée de la présente **convention** collective de travail.

Par conséquent, aucune revendication à caractère général ou collectif qui serait de nature à étendre les engagements des entreprises prévus par la présente convention collective de travail, ne sera introduite ou soutenue au niveau provincial, régional ou des entreprises.

La présente convention a été conclue dans un esprit de droits et d'obligations réciproques. **Par** conséquent, le respect des obligations par chacune des parties dépend du respect des obligations par les autres signataires.

Les parties confirment les dispositions conventionnelles d'application dans le secteur en ce qui concerne les procédures et plus particulièrement l'article 2 de la procédure de conciliation telle que fixée par la commission paritaire le 13 janvier 1965.

Les parties confirment également, pour la durée du présent accord, la procédure d'urgence complémentaire introduite par l'accord national 1989-1990.

#### **HOOFDSTUK XIV –DUUR**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2003 tot 31 december 2004, behoudens waar anders vermeld en met uitzondering van de bepalingen vermeld in volgende punten: hoofdstuk II, hoofdstuk III, 7.2., 9.2., hoofdstuk XI, 12.2., 12.3., die gesloten worden voor onbepaalde duur. De bepalingen van onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits aangetekend schrijven aan de voorzitter van het nationaal paritair comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

#### **CHAPITRE XIV - DUREE**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2004, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans les points suivants : chapitre II, chapitre III, 7.2., 9.2., chapitre XI, 12.2., 12.3., qui sont conclues pour une durée indéterminée. Les dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant envoi d'une lettre recommandée au président de la commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

4

**Paritair comité 111/1&2 -  
Metaal-, machine en elektrische bouw  
NATIONAAL AKKOORD 2003-2004  
BIJLAGE 1  
SALDOMECHANISME LOONSVERHOOGING  
1 OKTOBER 2004**

De saldoberekening in functie van de loonsverhoging van 1 januari 2004, zoals voorzien in punt 3.1. van dit akkoord is gerelateerd aan de objectieve sociaal -economische toestand, zijnde enerzijds de moeilijke economische situatie en anderzijds de onzekerheid omtrent het inflatiepeil tijdens de periode van dit akkoord. Het principe van dergelijke saldoberekening zal niet automatisch toegepast worden in de toekomstige akkoorden in het paritair comité 111.1&2.

**Commission paritaire 111/1&2  
Constructions métallique, mécanique et  
électrique  
ACCORD NATIONAL 2003-2004  
ANNEXE 1  
MECANISME DE SOLDE DE  
L'AUGMENTATION SALARIALE  
1<sup>er</sup> OCTOBRE 2004**

Le calcul du solde lié à l'augmentation salariale du 1<sup>er</sup> janvier 2004, tel que prévu au point 3.1 de cet accord est fonction de la situation socio-économique objective, à savoir d'une part les conditions économiques difficiles et d'autre part l'incertitude relative au taux d'inflation pour la période couverte par cet accord. Le principe d'un tel calcul du solde ne sera pas automatiquement d'application dans les accords futurs de la commission paritaire 11.1&2.



4

**Paritair comité 111/1&2 -  
Metaal-, machine en elektrische bouw  
NATIONAAL AKKOORD 2003-2004  
BIJLAGE 2  
DE ONDERHANDELING VAN DE  
ENVELOPPE OP ONDERNEMINGSVLAK**

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers op nationaal, provinciaal en lokaal vlak verbinden er zich toe om volgende regels toe te passen en te doen toepassen bij de onderhandeling van de enveloppe op het ondernemingsvlak, die conform punt 4.1. van dit nationaal akkoord 2003-2004 van 7 april 2003 wordt vastgelegd.

**1. Berekening en omzetting**

- a) Indien zowel de werkgevers als alle in de syndicale afvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe kunnen de ondernemingen en hun syndicale delegatie voor arbeiders op hun vlak onderhandelen over de aanwending van een budgettaire enveloppe ten beloop van het percentage van de loonmassa van de arbeiders, zoals vastgelegd conform punt 4.1. van het nationaal akkoord 2003-2004. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.
- b) Onder loonmassa worden begrepen de brutolonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).
- c) Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden.
- e) Het percentage van de op ondernemingsvlak vastgelegde enveloppe mag niet wordt overschreden, zodat:
  - enerzijds het recurrent effect op de gemiddelde uurloonkost van de arbeiders niet hoger mag zijn dan het percentage van de op ondernemingsvlak vastgelegde enveloppe;
  - anderzijds de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2004 tot 31 december 2004 ingevolge de toekenning van de

**Commission paritaire 111/1&2 -  
Constructions métallique, mécanique et  
électrique  
ACCORD NATIONAL 2003-2004  
ANNEXE 2  
LA NEGOCIATION DE L'ENVELOPPE AU  
NIVEAU DE L'ENTREPRISE**

Les représentants des employeurs et des travailleurs au niveau national, provincial et local s'engagent à respecter et faire respecter les règles suivantes lors de la négociation de l'enveloppe au niveau des entreprises, qui est fixée conformément au point 4.1. du présent accord national 2003-2004 du 7 avril 2003.

**1. Calcul et conversion**

- a) Si tant les employeurs que tous les syndicats représentés dans la délégation syndicale de l'entreprise sont d'accord au niveau de l'entreprise de négocier sur l'affectation de l'enveloppe, les entreprises et leur délégation syndicale pour ouvriers peuvent négocier à leur niveau concernant l'affectation de l'enveloppe budgétaire de 1% de la masse salariale des ouvriers, telle que fixée conformément au point 4.1. de l'accord national 2003-2004. Cette affectation peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.
- b) Par masse salariale, on entend les salaires bruts (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations Sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales).
- c) Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages complémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail.
- e) Le pourcentage de l'enveloppe fixée au niveau de l'entreprise ne peut être dépassé, de sorte que:
  - d'une part, l'effet récurrent sur le salaire horaire moyen des ouvriers ne peut être plus élevé que le pourcentage de l'enveloppe fixée au niveau de l'entreprise ;
  - d'autre part, la masse salariale pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2004 ne peut, suite à l'affectation de

enveloppe niet mag stijgen met meer dan het percentage van de op ondernemingsvlak vastgelegde enveloppe.

l'enveloppe, augmenter plus que le pourcentage de l'enveloppe fixée au niveau de l'entreprise.

- e) In de onderhandeling over de invulling van de enveloppe kan rekening gehouden worden met het effect van automatische verhogingen als gevolg van de op ondernemingsvlak toepasbare barema's.

- e) Lors de la négociation sur l'affectation de l'enveloppe, il peut être tenu compte de l'effet des augmentations automatiques résultant des barèmes applicables au niveau des entreprises.

## 2. Onderhandelingsprocedure

- a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling, moeten zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de op ondernemingsvlak vastgelegde enveloppe.

## 2. Procédure de négociation

- a) Préalablement à toute négociations, tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent accepter une négociation sur l'affectation de l'enveloppe fixée au niveau de l'entreprise.

In de multizetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook over het niveau waar deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier, mais aussi sur le niveau auquel ces négociations doivent être menées.

- b) Op voorwaarde dat zowel de werkgever als alle in de syndicale delegatie van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan om ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de enveloppe te voeren, kunnen deze starten vanaf het sluiten van dit nationaal akkoord. Ze dienen volledig afgerond te zijn ten laatste op 30 juni 2003.

- b) A condition que tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise soient d'accord de négocier sur l'affectation de l'enveloppe, les négociations peuvent être lancées dès la conclusion du présent accord national. Elles doivent être clôturées le 30 juin 2003 au plus tard.

- c) De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.

- c) Les négociations se déroulent conformément aux traditions de concertation existant au sein de l'entreprise.

- d) Zo het overleg leidt tot een akkoord, dienen de gemaakte afspraken vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten ten laatste op 30 juni 2003.

- d) Lorsque la concertation aboutit à un accord, les dispositions prises doivent être définies dans une convention collective de travail, à conclure le 30 juin 2003 au plus tard.

- e) Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de Voorzitter van de Gewestelijke Paritaire Sectie waartoe de onderneming behoort.

- e) Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire régionale à laquelle ressortit l'entreprise.

- f) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aange- gaan omtrent de enveloppe en indien tegen ten laatste 30 juni 2003 dit overleg niet uitmondt, worden vanaf 1 januari 2004 de brutolonen van de arbeiders verhoogd met 1%, of in voorkomend geval, met 1,1%, 1,2% of 1,3 % naargelang van het nationaal akkoord de

- f) Si aucune concertation d'entreprise concernant l'enveloppe n'est entamée et si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'un accord pour le 30 juin 2003 au plus tard, les salaires bruts sont augmentés de 1% à partir du 1er janvier 2004 ou le cas échéant, de 1,1%, 1,2% ou 1,3 %, selon que l'enveloppe de base a été

basisenveloppe **verhoogd** werd met respectievelijk 0,1%, 0,2% of 0,3%, conform de bepalingen van punt 4.1.§§1 tot 4 van het nationaal akkoord.

In **afwijking** van vorige **alinea** moeten de **ondernemingen** uit Oost-Vlaanderen (exclusief het Land van Waas), zoals bedoeld in punt 4.1., § 5, vanaf 1 januari 2004 **alle effectieve** bruto-uurlonen van de arbeiders **verhogen** met 1,25 %, indien dit **ondernemingsoverleg** over de enveloppe niet wordt aangegaan en niet **leidt tot** een collectieve **arbeidsovereenkomst tegen** uiterlijk 30 juni 2003, vanaf 1 januari 2004 **alle effectieve bruto-uurlonen** van de arbeiders verhogen met 1,25 %.

In ondernemingen die op 1 **april** 2003 op hun **vlak** een voordeliger regeling toepassen **inzake** carenzdagen dan deze bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in punt 4.1., §5 worden vanaf 1 januari 2004 **alle effectieve bruto-uurlonen** van de arbeiders **verhoogd met** 1,30 %.

### 3. Geschillenprocedure

a) Indien in de loop van de ondernemingsonderhandelingen over de aanwending van de enveloppe op ondernemingsvlak een geschil zou ontstaan waarbij binnen een redelijke termijn geen oplossing gevonden kan worden, **wordt** beroep gedaan op tussenkomst van **regionale** vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

b) Indien de tussenkomst van **regionale** vertegenwoordigers van de **representatieve** werknemers- en werkgeversorganisaties **geen** einde **stelt** aan het geschil, wordt de normale verzoeningsprocedure op regionaal vlak gevolgd. Bij dreigend conflict kan evenwel beroep gedaan worden op de spoedprocedure (**verzoening** binnen de 48 uur).

c) De vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties van de gewestelijke verzoeningsbureaus dienen in de eerste plaats te onderzoeken of het geschil zich situeert binnen de toegekende **budgettaire** enveloppe. Indien dit niet het **geval** is, **wordt** het overleg terug binnen het **paritair** afgesproken kader geplaatst en opnieuw naar de onderneming verwezen. Zo dit **wel** het geval is wordt de **bemiddeling** ten gronde gevoerd.

d) Indien in de loop van bovengenoemde **procedure** er een geschil ontstaat **inzake** de interpretatie van de berekeningen voor de invulling van de op ondernemingsvlak bepaalde

majorée de 0,1%, 0,2% ou 0,3%, conformément aux dispositions du point 4.1.§§1 à 4 de l'accord national.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les entreprises de Flandre orientale (à l'exception du Pays de Waes), telles que visées au point 4.1., §5, doivent augmenter tous les salaires horaires bruts effectifs de 1,25 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, si aucune concertation n'a été **entamée** concernant l'enveloppe et si la concertation n'a pas débouché sur une convention collective de travail au plus tard le 30 juin 2003.

Dans les entreprises qui, au 1<sup>er</sup> avril 2003, appliquent en matière de jours de carence un régime plus favorable que celui défini dans la convention collective de travail, visée au point 4.1., §5, tous les salaires horaires bruts **des** ouvriers sont augmentés de 1,30 %.

### 3. Procédure de règlement des litiges

a) Si les négociations menées par les entreprises au sujet de l'affectation de l'enveloppe à leur niveau donnent lieu à un différend pour lequel aucune solution ne peut être trouvée dans un délai raisonnable, il est fait appel aux représentants régionaux des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

b) Au cas où l'intervention des organisations représentative des employeurs et des travailleurs ne mettrait pas un terme au différend, la procédure de conciliation normale au niveau régional est suivie.

En cas de conflit imminent, on peut toutefois recourir à la procédure d'urgence (**conciliation** dans les 48 heures).

c) Les représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs du bureau de conciliation régional doivent tout d'abord examiner si le différend se situe dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée. Si **ce** n'est pas le cas, la concertation est replacée dans le cadre convenu paritairement et est renvoyée vers l'entreprise. En revanche, si c'est le cas, la conciliation est menée sur le fond.

d) Si au cours de la procédure définie ci-dessus, un différend apparaît quant à l'interprétation des calculs pour l'affectation de l'enveloppe fixée au **niveau** de l'entreprise, il est immédiatement

enveloppe, wordt **onmiddellijk** beroep gedaan op de **tussenkost** van het Nationaal Paritair Comité.

e) Op geen enkel niveau kan toegelaten worden dat de uiterste datum van 30 juni 2003 voor het sluiten van een **collectieve** arbeidsovereenkomst overschreden wordt.

fait appel à la Commission paritaire nationale.

e) La date ultime du 30 juin 2003 pour la conclusion d'une convention collective de travail ne peut être dépassée à aucun des niveaux.

4